Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf novembre deux mille douze.

Numéro 36872 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 30 décembre 2010,

comparant par Maître Réguia AMIALI, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société anonyme B ASSURANCES S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit FABER,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 mai 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 23 décembre 2009, A réclama à son ancien employeur, la société B ASSURANCES SA, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, un montant de 16.500 euros pour le préjudice moral subi ainsi que la somme de 6.346,16 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris.

Au service de B ASSURANCES SA depuis le 18 mars 2002 en qualité de chef de projet, A fut licencié avec le préavis légal de six mois par lettre du 9 avril 2009.

Il demanda la communication des motifs à la base de son licenciement le 21 avril 2009, motifs qui lui furent envoyés par l'employeur en date du 11 mai 2009.

Il est avéré en cause que A a été engagé par B ASSURANCES S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée datée du 18 mars 2002, en tant que chef de projet.

Il est encore constant en cause qu'au courant des années 2002/2003 A s'est vu confier le poste de responsable du département P.O.M. (Projets, Organisation & Méthodes), entité créée par lui sur base de la cellule coordination de projets qui existait à son arrivée.

Le département P.O.M. avait entre autres la mission de coordonner, planifier et accompagner les grands projets d'entreprise du Groupe B.

Le 5 février 2009, B S.A. s'est portée acquéreur du Groupe C, avec l'objectif de fusionner ce Groupe avec B Patrimonium et de créer ainsi au sein du Groupe une

nouvelle entitée de private banking à dimension internationale, projet d'envergure ne se limitant pas à une simple fusion entre plusieurs sociétés, mais également à une intégration à tous les niveaux des services C dans le Groupe B.

Lors d'une réunion en date du 11 mars 2009, le comité exécutif du groupe B a décidé de ne pas externaliser ce projet d'intégration, dénommé « Projet Cordialité », mais de le gérer en interne avec l'aide des services en place, et plus particulièrement avec l'aide du service P.O.M., qui avait entre autres la mission de coordonner, planifier et accompagner les grands projets d'entreprise du Groupe B et dont A était le responsable à l'époque. Le comité exécutif a décidé lors de cette même réunion de désigner A comme « assistant maîtrise d'ouvrage » pour le projet Cordialité.

Pour l'employeur le comportement de A, qui a refusé la mission lui confiée est constitutif d'un refus d'ordre et d'un acte d'insubordination, ayant entraîné la perte de confiance nécessaire de l'employeur en son salarié et justifiant la résiliation du contrat de travail.

Le salarié contesta tant la réalité que le sérieux des reproches lui faits à la base de son licenciement ; il contesta s'être rendu coupable d'un refus d'ordre.

Le tribunal du travail a, dans son jugement du 19 novembre 2011, dit que le licenciement de A est régulier, dit non fondée sa demande en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi, fondée sa demande du chef d'indemnité compensatoire pour congé non pris pour le montant de 1.144,14 euros et condamner l'employeur à lui payer ces montants avec les intérêts tels que de droit.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a dans un premier temps retenu *« qu'il n'était pas contesté par A que la nouvelle mission que l'employeur voulait lui confier ne représentait pas une modification de son contrat de travail »* et il a ensuite décidé *« que le comportement de A, qui a fait dépendre son acceptation de la mission lui confiée par son employeur d'un certain nombre de revendications et qui, bien qu'ayant commencé à participer aux travaux préparatoires de la mise en route du projet « cordialité » a persisté dans son refus et ne s'est pas rendu en date du 19 mars 2009 à Bruxelles à une réunion préparatoire pour préparer le lancement officiel du projet et n'a pas participé le 31 mars 2009 à un comité de direction pour faire un premier point sur la mise en route du projet et les actions futures à entreprendre est inadmissible et constitue un acte d'insubordination et de refus de nature à rompre la relation de confiance devant exister entre l'employeur et le salarié ».*

A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 30 décembre 2010.

L'appelant demande de dire son appel fondé et justifié, de lui donner acte qu'il demande confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a condamné la partie intimée au montant de la somme de 1.144,14 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris ; partant, réformer la décision entreprise en ce qu'elle n'a pas octroyé le solde à savoir la somme de 819,51 € à titre d'indemnité compensatoire pour congé non pris pour l'année 2009 ; en tout état de cause, dire que le licenciement intervenu le 9 avril 2009 ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ; partant dire que le licenciement intervenu le 9 avril 2009 est abusif et, voir condamner l'employeur au paiement de 16.500 € à titre de préjudice moral.

Il soutient en instance d'appel :

- que la proposition de l'employeur constituait une modification du contrat de travail puisque l'employeur lui proposait un autre poste l'obligeant à quitter 80% de ses fonctions antérieures de sorte qu'il était en droit de la refuser.

-qu'il n'a pas commis un refus d'ordre mais au contraire il a accepté la mission en date 12 mars 2009 tout en précisant certains souhaits d'ordre financier et relatifs à sa nomination au poste de sous-directeur

-qu'il a seulement émis une opinion sur le choix de la personne ayant qualité à diriger ce projet.

-qu'il a toujours continué a assumer pleinement sa fonction de responsable POM.

Finalement, et même à supposer qu'il ait fait un refus d'ordre, quod non, ce dernier constituerait un fait unique et isolé ne pouvant en aucun cas justifier un licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de service de 7 années et ayant presté toutes ces années de bons et loyaux services.

Il est encore d'avis que ce serait l'employeur qui a eu un comportement déloyal en faisant pression sur lui et en faisant de son licenciement un exemple pour les autres salariés de l'entreprise.

L'appelant réclame encore, par réformation du jugement entrepris, pour l'année 2009 la somme de 1.983,65 euros à titre de solde de congés non pris.

L'intimée conteste en premier lieu la version des faits présentée par l'appelant dans son acte d'appel pour ensuite contester avoir modifié les conditions essentielles du contrat de ce dernier ; elle maintient le moyen selon lequel le salarié aurait commis un refus d'ordre et conteste toute pression exercée sur le salarié ainsi que d'avoir statué un exemple en licenciant A.

Elle conclut partant à la confirmation du jugement sur tous ces points

Elle relève appel incident relativement à la décision l'ayant condamnée à payer au salarié la somme de 1.114,14 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ; elle soutient, pièces à l'appui, que ce dernier n'aurait droit qu'à un montant de 75,89 euro pour l'année 2009.

L'intimée formule à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité des reproches à la base du congédiement de A.

La Cour renvoie à la relation correcte et exhaustive des faits et circonstances de la présente affaire faite par le tribunal du travail, pour la faire sienne dans son intégralité.

Concernant le projet « Cordialité » confié à A par ses supérieurs hiérarchiques, respectivement son comportement à cet égard, les remarques suivantes s'imposent :

Cette mission, comme le décrit d'ailleurs l'employeur dans la lettre de motivation, rentrait parfaitement dans les activités normalement exercées par A en sa qualité de responsable P.O.M, de sorte qu'elle ne constituait nullement, comme il le soutient, une modification d'une condition essentielle de son contrat de travail, même si elle devait entraîner une surcharge ponctuelle de travail pour lui.

A n'a d'ailleurs pas autrement motivé ce moyen et n'en a pas tiré de conclusions juridiques, de sorte que ce premier moyen tombe à faux, ce d'autant plus qu'il résulte de la motivation du jugement entrepris, que A n'avait pas contesté en première instance que cette mission ne représentait pas une modification de son contrat de travail (page 8 deuxième alinéa).

Ensuite, A avait été désigné par son employeur pour mener à bien ce projet, cette désignation ne constituait pas une proposition faite au salarié par son employeur lui laissant le choix de l'accepter ou de la refuser, mais bien un ordre, de sorte que le salarié ne se trouvait pas dans une position lui permettant de poser des conditions à son acceptation de quelque nature qu'elles soient, ni même de mettre en doute ses compétences qui lui avait été confirmées à plusieurs reprises par son employeur, ni même de proposer une autre personne pour s'en occuper.

Il s'agissait en fait d'un ordre lui donné par ses supérieurs hiérarchiques que le salarié n'a pas respecté puisqu'il a soumis son exécution à des conditions particulières d'ordre financier et d'avancement hiérarchique conséquentes, a hésité pendant trois semaines au cours desquelles il a commencé à préparer le projet pour finalement ne pas se rendre à deux réunions importantes où sa présence était

cependant nécessaire, alors que le projet nécessitait une intervention urgente, rapide et efficace.

S'il est vrai que A n'a pas été critiqué par son employeur pour son travail effectué pendant sept années dans le département P.O.M dont il était le responsable, et que le prédit comportement litigieux constituait un fait unique et isolé d'insubordination de sa part , il n'en reste pas moins que son attitude d'abord revendicative, ensuite hésitante et finalement d'inaction était de nature à ébranler la confiance de l'employeur en son salarié et partant de rendre impossible toute relation professionnelle ultérieure.

Par adoption des motifs retenus par le tribunal du travail qui a fait une correcte analyse de la situation en fait à laquelle le Cour renvoi, le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé que le licenciement de A était régulier et justifié et en ce qu'il a rejeté les prétentions indemnitaires de ce dernier.

Concernant l'indemnité pour congés non pris d'un montant de 1.983,65 réclamée par le salarié et correspondant à 140,5 heures x 47,6725 euros moins les deux acomptes payés par l'employeur de 900,06 euros et 3.814,28 euros, il échet par adoption des motifs du tribunal du travail, qui a analysé de façon correcte les pièces y relatives telles que le « calendrier des jours fériés légaux et de l'assurance en 2009 » ainsi que le relevé détaillant les jours de congé pris par le salarié, et enfin les principes établis par les articles L.233-9 et suivants du code du travail, de confirmer la décision prise par le tribunal de déclarer fondée la demande du salarié pour un montant de 1.144,14 euros pour 3 jours de congé pris pendant la période de préavis sans qu'il soit établi que le salarié y avait consenti, de sorte que tant l'appel principal du salarié que l'appel incident de l'employeur sur ce point sont à déclarer non fondés.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG donne à considérer qu'il n'a pas de revendications à faire et demande à ce que le présent arrêt lui soit déclaré commun, il y a lieu de faire droit à cette demande.

A réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chacune des deux instances, tandis que B ASSURANCES S.A. réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 900 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a rejeter les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

Pour les mêmes motifs, les demandes formulées en instance d'appel par les deux parties sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare les appels principal et indicent recevables,

déclare les appels non fondés,

confirme le jugement rendu par le tribunal du travail le 19 novembre 2010,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

rejette les demandes basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître Georges WIRTZ qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture de l'arrêt a été faite en audience publique à la Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit, par le premier conseiller Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle Hippert.